Élue, depuis décembre 2008, commissaire administrative paritaire nationale (CAPN) pour l'académie de Paris, Hélène Cahn-Rabaté est également commissaire administrative paritaire académique (CAPA). Elle nous présente les deux moments cruciaux d'intervention des commissaires paritaires : les tableaux d'avancement (à la 1re classe et à la hors classe) et les mutations.

Commissaire administratif paritaire, mode d'emploi

Entretien avec Hélène Cahn-Rabaté, proviseure, lycée Saint-Louis, Paris

Une équipe de 16 personnes, […] pilotée par Patrick Falconnier

Isabelle Poussard, permanente : ***Hélène, peux-tu nous présenter ton parcours au sein du SNPDEN et ce que représente, pour toi, la fonction de commissaire paritaire ?***

Hélène Cahn-Rabaté :
Après avoir siégé sept ans au Bureau national (secrétaire nationale, puis secrétaire générale adjointe), j'ai découvert les missions et responsabilités confiées aux commissaires paritaires. C'est une nouvelle expérience, à la fois professionnelle et humaine. Il importe avant tout de savoir que, même si nous nous répartissons les tâches, nous constituons d'abord une équipe de 16 personnes, membres titulaires et suppléants, équipe pilotée par Patrick Falconnier.

Pour toi, commissaire paritaire, quel est l'enjeu des CAPA pour les tableaux d'avancement ?
La tâche du commissaire administratif paritaire académique (CAPA), pour les tableaux d'avancement, est de préparer le travail des commissions administratives paritaires nationales (CAPN). C'est un enjeu important pour les promotions : l'autorité académique présente une liste classée. Le rôle de la

Un enjeu important pour les promotions : l'autorité académique présente une liste classée

capn

Vérifier si les conditions réglementaires sont remplies

CAPA est alors d'étudier cette liste et de la discuter pour proposer des corrections et des ajouts ; mais le dernier mot revient à l'autorité (Rappelons que les CAPA et la CAPN ne sont que des commissions consultatives). Les listes ainsi arrêtées sont ensuite transmises à la Direction de l'Encadrement (DE) par les recteurs, puis examinées par la CAPN, dont le seul rôle est de vérifier si les conditions réglementaires sont remplies (par exemple, pour passer en 1re classe, avoir atteint le 6e échelon de la 2e classe et justifier de 5 années de services effectifs en 2e classe sur 2 postes dont un, au moins, en établissement) et si les conditions d'équité entre académies sont respectées (ratios).

Ce ne sont donc pas les mutations qui y sont examinées mais les évaluations portées sur les personnels de direction

Et pour les mutations, au niveau académique ?

Le rôle des CAPA est d'examiner les recours concernant les lettres-codes et les items. Pour que l'examen ait lieu, il faut que le collègue adhérent ait fait, auparavant, un recours officiel, sinon c'est impossible. C'est le seul pouvoir de la CAPA par rapport aux mutations. Ce ne sont donc pas les mutations qui y sont examinées mais les évaluations portées sur les personnels de direction.

Et au niveau national ?

La CAPN, elle, examine les propositions de mutations faites par la DE, qui a consulté auparavant les recteurs pour préparer les listes. A ce sujet, nous tenons à souligner le très bon et très long travail préparatoire réalisé par les services de la DE. Chaque commissaire a en charge une ou deux académies. Il reçoit les dossiers syndicaux des adhérents (dossier envoyé par l'adhérent au siège, qui le redistribue ensuite aux commissaires) pour le 1er mouvement (mouvement des chefs d'établissement, 1er et 2 avril 2010) et pour le 2e mouvement (celui des adjoints et ajustement sur postes de chef, 27 et 28 mai 2010). Le siège toujours prend note des dossiers syndicaux reçus.

Peux-tu me décrire concrètement le travail d'un CAPN ?

En Février, je reçois du ministère, comme mes collègues commissaires, la liste de toutes les demandes de mutation, avec celle de tous les postes, pour toutes les académies. Les demandes sont classées par ordre alphabétique des noms des personnels de direction. Le siège du syndicat nous facilite la tâche en nous faisant parvenir une liste de tous les personnels de direction ayant demandé des postes (seulement les trois premiers vœux) ainsi que leur numéro d'adhérent.

Je classe ensuite ces documents et je retiens ceux qui ont fait leur premier vœu sur l'académie de Paris (dont j'ai la charge), en créant un tableau qui mentionne le nom du personnel de direction, l'académie demandée, le numéro d'adhérent, le poste d'adjoint et/ou de chef demandé. Puis j'envoie un mail aux adhérents qui n'ont pas fait parvenir leur dossier syndical pour qu'ils prennent contact avec moi.

C'est un lieu d'enjeux, parfois forts […] nous sommes toujours écoutés, assez souvent suivis

Pendant toute la période qui va de la stratégie à mettre en œuvre pour faire ses vœux jusqu'au suivi et à l'aboutissement de la demande de mutation, mon rôle est de conseiller et d'informer les adhérents qui souhaitent muter dans l'académie de Paris.

Comment se déroule une CAPN ?

Je tiens à préciser que, tant que la CAPN ne s'est pas terminée, nous sommes tenus à un devoir de réserve, concernant les propositions de la DE, car tout est susceptible d'évoluer. La CAPN se déroule sur deux jours (avec deux jours de préparation en amont). Tous les commissaires nationaux sont réunis dans une même salle, face à la DE, à des représentants de l'Inspection générale, des recteurs, des IA-DSDEN et des secrétaires généraux d'académie. Il y a le même nombre de représentants du ministère que d'élus syndicaux titulaires (sur 22 personnels de direction, 16 SNPDEN, 4 ID et 2 SGEN). Sont présents aussi, sans être membres de la CAPN, les personnels du ministère qui ont contribué à la préparation du mouvement. La CAPN est présidée par le directeur de l'Encadrement. Les suppléants aux commissaires paritaires siègent mais ne votent pas. Voter est rare, d'ailleurs.

Le travail consiste donc à regarder et à discuter les projets de mutations mais aussi les projets relatifs aux détachements, aux demandes d'intégration par liste d'aptitude et aux titularisations (notamment les problèmes éventuels liés à certaines titularisations).

C'est un lieu d'enjeux, parfois forts. La décision ultime appartient à l'administration. Notre avis est important et pèse : nous sommes toujours écoutés, assez souvent suivis. Certaines décisions se jouent d'ailleurs en plusieurs temps : par exemple, la DE fait une proposition ; nous, nous lui soumettons d'autres noms ; s'ensuit une lecture comparée des dossiers. C'est à ce niveau que les items mais également les formulations des avis sont importants. D'ailleurs, il faut faire attention aux restrictions, dans les appréciations (par exemple, « bon élément, qui devrait bien réussir, notamment à la tête d'un EPLE de petite taille » porte préjudice lorsque l'on demande un EPLE important et qu'il faut trancher entre plusieurs candidatures). Il faut aussi savoir que l'appréciation portée sur votre demande de mutation est valable pour tous vos vœux. Cela peut vous être défavorable parfois (voir exemple précédent). L'entretien avec l'IA-DSDEN ou avec le recteur est donc déterminant. L'avis de l'Inspection générale l'est tout autant lorsque cet avis a été émis, à la suite d'un entretien ou d'une visite par exemple.

Il faut, bien sûr, faire des vœux cohérents ou alors accompagner la demande de mutation d'un courrier explicatif (copie dans le dossier syndical pour que le commissaire puisse être au courant) qui souligne le ou les vœu (x) au (x) quel(s) le collègue tient le plus. Attention ! On ne peut refuser un poste qu'on a demandé, même si on n'imaginait pas qu'il pouvait devenir vacant (par exemple avec des vœux sur zone géographique). Le but de cette CAPN est, en fait, de former les plus longues chaînes de mutation possibles, afin qu'un maximum de personnels puissent obtenir une mutation. Une fois la CAPN terminée, les adhérents sont informés des résultats par internet et par courrier.

Que faire si l'on n'a pas eu sa mutation ?

Il reste la possibilité d'étendre ses vœux sur les postes restés vacants, en respectant les dates

du BO. Les vœux (5 au maximum) sont alors dans la même catégorie que ceux déjà exprimés. Il faut en informer son commissaire paritaire national afin qu'il soutienne cette nouvelle demande.

Pourquoi n'a-t-on pas eu sa mutation ?

Diverses raisons sont invoquées : des postes très demandés donc très difficiles à avoir ; pas assez d'ancienneté dans la direction ou dans le poste par rapport à d'autres ; une appréciation ou des items moins bons que d'autres collègues… Parfois, il faut attendre un an de plus pour obtenir sa mutation. Précisions aussi que la clause de mobilité ne rend pas les personnels de direction concernés prioritaires. Ce sont les avis qui comptent. Enfin, la CAPN essaie de faire en sorte qu'il y ait une mémoire pour la session suivante, pour ceux qui n'ont pas obtenu leur mutation, à travers les procès-verbaux de séance.

Les commissaires paritaires siègent aussi pour les disciplinaires…

Effectivement, les CAPN siègent également pour les commissions disciplinaires. On procède alors à l'examen des cas individuels - des personnels de direction se trouvant dans des situations délicates pour des raisons diverses.

As-tu d'autres conseils à donner à ceux d'entre nous qui demandent une mutation ?

On me pose souvent la question de savoir s'il faut prendre rendez-vous avec la DE ou avec le responsable de l'académie visée, autre que celle d'origine, lors d'une demande de mutation. Je réponds, à chaque fois, qu'il est sans doute important d'être connu mais que tous les responsables académiques et ministériels ont un agenda chargé et qu'il faut prendre garde à ce qu'un entretien ne devienne pas contre productif. Le mieux est de s'informer auprès du commissaire paritaire national qui a en charge l'académie souhaitée.

Un dernier mot ?

Rappelons, pour conclure, que les commissaires paritaires ont cette charge en plus de leur activité professionnelle. Ils sont à votre service, disponibles, mais vous comprendrez aisément qu'ils préfèrent que vous les contactiez de préférence par mail, dans un premier temps (RV téléphonique ensuite). Tous sont très impliqués dans leur travail de commissaire paritaire national, soucieux d'informer leurs collègues et de défendre au mieux leurs intérêts.

Les élections de décembre 2008, très largement gagnées par le SNPDEN, ont marqué l'arrivée de nouveaux commissaires paritaires académiques et, rapidement, s'est imposée l'idée de leur proposer une formation syndicale.

Les commissaires paritaires en formation : de Nantes à Metz, en passant par La Réunion

Patrick FALCONNIER
Secrétaire général adjoint, coordonnateur des élus SNPDEN à la CAPN

Cette formation a été assurée le 1er octobre à Nantes (pour les académies de Nantes, Rennes, Orléans-Tours et Caen : 28 participants), le 7 octobre à Saint-Denis de la Réunion (5 commissaires paritaires) et le 14 octobre, à Metz, pour les académies de Nancy-Metz, Dijon, Reims et Besançon (23 commissaires paritaires).

NOTIONS ET PRINCIPES

Lors de chaque séance ont d'abord été rappelés quelques notions de base ainsi que les grands principes des commissions, découlant de deux grands textes, le décret du 28 mai 1982 et la circulaire du 23 avril 1999.

Et il a souvent été utile de rappeler cette vieille formule *« le grade appartient à l'officier, l'emploi appartient au roi »*. En effet, c'est de la différentiation du grade, qui nous appartient en propre *(« personnel de direction de telle classe »)* et qui ne peut nous être enlevé que par une disciplinaire, et de l'emploi, qui n'appartient qu'à l'État, que découlent de nombreuses conséquences. Par exemple, si on est en CLM (congé de longue maladie) ou CLD (congé de longue durée), on perd les indemnités liées à son emploi mais on garde son salaire lié au grade. Si, après 9 ans dans un emploi, on n'a pas muté, l'État peut nous nommer sur un emploi non demandé… idem après un retour de l'étranger ou d'un TOM. Enfin, en cas de suspension, ce qui constitue une mesure conservatoire et non disciplinaire, on perd également les indemnités liées à l'emploi. C'est dire si cette notion est essentielle à saisir pour un commissaire paritaire, afin de bien informer les collègues.

LES DISCIPLINAIRES

L'approche des CAPN disciplinaires et la typologie des reproches adressés aux collègues concernés ont été des moments d'échanges et de réflexion : est-il préférable de traiter un problème au niveau académique ? Que se passe-t-il quand le problème remonte au niveau national ? Comment expliquer que des collègues, avec des carrières longues et honorables, se retrouvent en disciplinaire ? Quel rôle jouent les différents acteurs, recteurs, IA, IPR-EVS, IGEN, dans la constitution d'un dossier disciplinaire ?

LES MUTATIONS

À chaque fois, le temps fort a été constitué par le développement de la mécanique du mouvement : les mutations des personnels de direction répondent à une logique d'ensemble et à des règles de gestion dans le détail. La logique est bien entendu celle de l'adéquation poste-profil : c'est notre hiérarchie qui *« fait »* le mouvement, avec de nombreux échanges entre les recteurs (et les IA-DSDEN, souvent chargés des premières propositions) et la direction de l'Encadrement qui, avec une vision nationale, doit *« garder »* certains postes pour répondre au mouvement interacadémique ou assurer les retours sur le sol métropolitain. Ces échanges dépendent du *« taux de pression »* sur chaque académie : les académies de Paris, de Nice ou de La Réunion sont demandées dans des proportions qui n'ont rien à voir avec d'autres académies… Dès lors, la direction de l'Encadrement se doit de jouer un rôle de régulation.

LE RÔLE DU SNPDEN

Pour leur part les syndicats, SNPDEN en tête (16 élus sur 22 à la CAPN), ne *« font »* pas le mouvement, ne le *« défont »* pas non plus, mais interviennent pour l'améliorer, pour présenter leurs candidats, pour demander des

comparaisons ou tout simplement des explications. Si chiffrer le nombre de nos interventions n'a pas réellement de sens car, souvent, le candidat placé est celui que nous aurions nous-mêmes proposé si nous avions préparé le mouvement, c'est évidemment dans cette correction des marges que l'intervention syndicale prend tout son sens. Intervenir en CAPN quand il le faut, à bon escient, de façon préparée et concertée, tel est le sens du travail des commissaires paritaires.

LES RÈGLES DE GESTION ÉVOLUENT

Pour leur part, les règles de gestion mises en œuvre pour les mutations sont, pour certaines, pérennes et, pour d'autres, évolutives. Par exemple, alors qu'autrefois on pouvait muter sur un établissement où l'on avait travaillé comme enseignant ou CPE une dizaine d'années auparavant, la règle s'est durcie : on ne peut plus du tout y retourner, quelque soit le temps écoulé. Inversement, la règle des deux ans s'est assouplie : pour rapprochement familial ou raison médicale, on mute désormais un peu plus facilement après deux ans. De même, quand on est adjoint, on ne mute pas sur un EPLE de 4e catégorie… sauf s'il s'agit d'un RAR ou d'une ZEP et si aucun chef ne l'a demandé. Bien sûr, nos interventions argumentées visent à assouplir ces règles de gestion.

PROTOCOLE ET PRÉSÉANCES ?

Le plus difficile pour les commissaires paritaires nationaux est d'avoir prise sur des raisonnements plus ou moins implicites ou inconscients de la direction de l'Encadrement. C'est ainsi que, si nous comprenons que l'agrégation puisse servir de passeport pour certains postes, pour autant, nous ne considérons pas que le titre à lui seul permette de « *bonifier* » un dossier moyen au point de devoir passer devant l'excellent dossier d'un non-agrégé ! De la même façon existe, dans le raisonnement de la direction de l'Encadrement, l'idée qu'un proviseur qui postule sur un poste de proviseur passe devant un principal qui, lui-même, devance un adjoint… Bref, on reconstitue une hiérarchie des emplois, ce qui semble contradictoire à la fois avec l'idée d'un corps unique et avec l'adéquation poste-profil…

L'ENTRETIEN OBLIGATOIRE ET LES ITEMS

Un temps de discussion a été ménagé sur les nouveautés 2010, en particulier sur la nouvelle procédure d'entretien avec l'IA ou le recteur pour « le développement professionnel ». L'importance a été rappelée des items sur le dossier de mutation (excellent, très bon, bon, à améliorer) puisque les comparaisons s'appuient largement sur eux. En conséquence, le nombre d'items « excellent » pose problème quand une académie sévère en compte 5 % alors qu'une autre en accorde généreusement 15 %…

LES ADJOINTS

Un des moments forts des explications réside toujours, pour les jeunes collègues adjoints, dans la découverte d'une vérité arithmétique : on ne « *transforme* » des adjoints en chefs que dans la stricte limite du nombre de chefs partis à la retraite… Si 700 chefs partent à la retraite, 700 adjoints deviendront chefs (+ ou – epsilon : créations, regroupements, suppressions). En revanche, avec 700 « *chaînes* » constituées, on peut nommer davantage de chefs ! Et voilà pourquoi, sur environ 2 200 mutations, on compte 1/3 d'adjoints, 2/3 de chefs : le ressenti des adjoints sur ce point existe et il s'explique ! Encore faut-il partout apporter les explications…

LE TABLEAU D'AVANCEMENT

Les échanges sur les tableaux d'avancement sont également très riches. Il est toujours essentiel de rappeler que le vivier des promouvables (2 postes, 5 ans d'ancienneté) est différent du vivier sur lequel s'applique le ratio qui sert à calculer le nombre de promotions, puisque ce deuxième vivier se calcule à n-1 (ce qui était déjà le cas avec le pyramidage). Mais ce point technique établi, le plus important reste la politique syndicale mise en œuvre dans l'académie, puisque la CAPN n'exercera ensuite qu'un rôle de contrôle : risque-t-on de perdre des promotions en promouvant trop tôt certains collègues ? Quelle place les femmes occupent-elles dans les promotions académiques par rapport à leur nombre ? Et les adjoints ? Quelles statistiques permettent d'engager les discussions en CAPA ? Quelle utilité à demander un groupe technique préparatoire à la CAPA ?

LES PRÉOCCUPATIONS LOCALES

De nombreuses autres questions ont été abordées, en fonction de l'intérêt des académies : à Nantes, on était demandeur des règles expliquant les choix d'inscription sur listes d'aptitude ; à la Réunion, on s'inquiétait des possibilités de muter en intra, à cause des spécificités de l'île ; à Metz, on a effectué des calculs réels de promotions à partir des chiffres, etc.

À chaque séance, j'ai eu le plaisir d'intervenir devant des collègues attentifs, désireux de comprendre, d'autant plus que les ¾ étaient de nouveaux commissaires, et j'ai pu me dire : « *La relève sera assurée !* ».

Merci à toutes et à tous pour l'accueil chaleureux qui m'a partout été réservé !